

Trattamento del Rischio – Misure generali della prevenzione della corruzione

Codice Etico e di Comportamento – Il Codice Etico e di Comportamento costituisce una delle principali misure generali di prevenzione e trattamento del rischio corruttivo, in quanto strumento idoneo a orientare le condotte del personale verso il rispetto dei principi di legalità, imparzialità, trasparenza e buon andamento dell’azione amministrativa, in coerenza con quanto previsto dalla legge n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione.

In tale contesto, l’Ateneo, in attuazione delle indicazioni fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione e, in particolare, della deliberazione ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017, che ha raccomandato alle istituzioni universitarie la riunificazione dei Codici Etici e dei Codici di Comportamento in un unico documento, si è dotato di un Codice Etico e di Comportamento unico.

Attraverso tale strumento, l’Ateneo recepisce e integra le disposizioni del D.P.R. n. 62/2013, come modificato dal D.P.R. n. 81/2023, disciplinando i doveri di comportamento cui sono tenuti i dipendenti e tutti i soggetti che operano, a vario titolo, per conto dell’Ateneo. Il Codice definisce il quadro dei principi etici di riferimento, individua le condotte vietate, regola le situazioni di conflitto di interessi – anche potenziale e apparente – e prevede specifici obblighi di astensione, nonché le conseguenze disciplinari in caso di violazione.

Alla luce delle recenti innovazioni normative, e in particolare delle modifiche introdotte dal D.P.R. n. 81/2023 al D.P.R. n. 62/2013, è in fase di completamento il processo di aggiornamento del Codice Etico e di Comportamento. In tale ambito, particolare attenzione è dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche, degli strumenti di comunicazione e dei social media, al fine di tutelare l’immagine, la reputazione e l’imparzialità dell’Ateneo, in coerenza con l’evoluzione dei contesti organizzativi e digitali.

Al fine di garantirne la piena conoscibilità e applicazione, il Codice Etico e di Comportamento è pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali” del sito istituzionale ed è oggetto di adeguate attività di diffusione e sensibilizzazione.

In coerenza con quanto sopra, la vigilanza sull’applicazione del Codice è assicurata, ciascuno per quanto di competenza, dal Rettore, dal Direttore Generale, dai Dirigenti, dai Responsabili delle strutture, dal Collegio di disciplina e dall’Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

A completamento del sistema di prevenzione, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) assicura il monitoraggio sull’attuazione della misura e utilizza gli esiti delle attività di controllo, nonché le eventuali segnalazioni e i procedimenti disciplinari attivati, ai fini della valutazione dell’efficacia del Codice e dell’eventuale aggiornamento dello stesso, in un’ottica di miglioramento continuo del sistema di prevenzione della corruzione.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L’ANNO 2026

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Completamento del processo di aggiornamento del Codice Etico e di Comportamento in conformità alle modifiche introdotte dal D.P.R. n. 81/2023	Entro il 30 maggio	Referente TAC Unità in staff per i servizi generali del Rettorato e della Direzione Generale	Realizzazione (ON/OFF)	ON
Predisposizione e diffusione di una comunicazione interna sulle principali novità del Codice Etico e di Comportamento	Entro il 31 luglio	Referente TAC Unità in staff per i servizi generali del Rettorato e della Direzione Generale	Realizzazione (ON/OFF)	ON

Realizzazione di un'attività di sensibilizzazione/formazione sul Codice Etico e di Comportamento, con focus su conflitto di interessi e utilizzo delle tecnologie digitali	Entro il 31 ottobre	Referente TAC Settore reclutamento, carriere e formazione del personale	Realizzazione (ON/OFF)	ON
Inserimento nei contratti di consulenti e collaboratori del link al Codice di Etico e di Comportamento	Al momento della predisposizione dei contratti	Referente TAC Settore reclutamento, carriere e formazione del personale	100%	ON
Acquisizione dall' Ufficio Procedimenti Disciplinari e dal Collegio di disciplina di un report sugli eventuali procedimenti attivati nel corso dell'anno	Entro il 31 ottobre	Referente TAC Ufficio a supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30 novembre	RPCT e Referente TAC Ufficio a supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Regolamentazione – La semplificazione delle previsioni regolamentari costituisce un indicatore di buon andamento dell'azione amministrativa e la definizione dell'iter procedimentale ha risvolti in termini di prevenzione della corruzione.

La regolamentazione costituisce una misura generale di prevenzione della corruzione e di trasparenza dell'azione amministrativa, poiché un processo chiaramente definito e regolamentato riduce la discrezionalità nella gestione e limita il margine di rischio di maladministration.

I regolamenti dell'Ateneo sono pubblicati e reperibili al seguente link: <http://www.poliba.it/it/ateneo/regolamenti>.

La semplificazione e la razionalizzazione delle previsioni regolamentari rappresentano un indicatore di buon andamento dell'azione amministrativa, mentre la definizione chiara degli iter procedimentali concorre alla prevenzione dei rischi di corruzione.

In linea con le priorità di trasparenza e prevenzione, nell'anno 2026 l'Ateneo proseguirà nell'attività di adozione, revisione e adeguamento dei propri regolamenti, al fine di garantire la chiarezza dei processi e la coerenza con la normativa vigente e con le buone pratiche amministrative.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Predisposizione report sui regolamenti da aggiornare	Entro il 30 aprile 2025	Referente TAC Unità in staff per i servizi generali del Rettorato e della Direzione Generale	Realizzazione (ON/OFF)	ON
Creazione di un archivio centralizzato dei regolamenti e delle relative versioni	Entro il 31 luglio	Referente TAC Unità in staff per i servizi generali del Rettorato e della Direzione Generale	Realizzazione (ON/OFF)	ON
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30 novembre	RPCT e Referente TAC Ufficio a supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Formazione – La formazione in materia di etica, integrità e altre tematiche connesse al rischio corruttivo costituisce una delle principali misure di prevenzione della corruzione. Essa contribuisce a sviluppare conoscenze e competenze necessarie per garantire comportamenti conformi ai principi di legalità, imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa. Le attività formative dell'Ateneo sono strutturate su due livelli distinti:

- Livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, volto all'aggiornamento delle competenze e alla conoscenza delle tematiche dell'etica e della legalità. Il percorso verte, in particolare, sul contesto normativo, sui possibili reati di corruzione, sulla sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO di Ateneo, sul Codice Etico e di Comportamento, sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi e sui diritti e obblighi legati alla figura del whistleblower.
- Livello specifico di approfondimento, rivolto al RPCT, al personale dell'ufficio a supporto del RPCT, ai Referenti TAC responsabili di settore/uffici a maggior rischio corruzione, nonché al personale individuato nel Piano di rotazione dell'Ateneo. In tale ambito, la formazione è focalizzata sui procedimenti e sulle aree a maggiore rischio per le istituzioni universitarie.

In coerenza con le priorità di prevenzione della corruzione, si rimanda alla specifica sottosezione del PIAO di Ateneo per l'elenco dettagliato degli interventi formativi programmati, in particolare per le attività rivolte al personale impegnato in ambiti a più elevato rischio di corruzione, con attenzione ai temi dell'etica, della legalità e del corretto comportamento professionale.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Formazione generale e specifica in materia di etica, integrità, legalità e prevenzione della corruzione, secondo quanto previsto dal Piano della Formazione di Ateneo	Entro il 31 ottobre	Referente TAC Unità in staff per i servizi generali del Rettorato e della Direzione Generale	Realizzazione attività formative come da Piano della Formazione (ON/OFF)	ON
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30 novembre	RPCT e Referente TAC Ufficio a supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Rotazione del personale – La rotazione del personale costituisce una misura generale di importanza cruciale per la prevenzione del rischio di corruzione, poiché riduce la possibilità di consolidamento di relazioni improprie nella gestione amministrativa e favorisce la trasparenza, l'imparzialità e l'efficienza dell'azione amministrativa.

La rotazione si distingue in due tipologie:

- Straordinaria: applicata in caso di avvio di procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva, ai sensi dell'art. 16 c. 1 lett. I) quater del D.lgs. n.165/2001.
- Ordinaria: alternanza periodica di dirigenti e funzionari nelle aree e attività maggiormente esposte a rischio di corruzione. La rotazione ordinaria è finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni professionali che possano generare dinamiche improprie e decisioni non imparziali, come indicato nel P.N.A. 2019.

Come previsto dalle Linee guida adottate dall'Ateneo, la rotazione è considerata non solo uno strumento di prevenzione della corruzione, ma anche un criterio organizzativo volto a:

- favorire l'arricchimento professionale dei dipendenti;
- elevare il livello di competenze e capacità future;
- migliorare il benessere lavorativo;
- incrementare l'efficienza e la funzionalità della struttura amministrativa.

L'attuazione della rotazione viene programmata in modo da evitare inefficienze e malfunzionamenti della macchina amministrativa, utilizzando strumenti quali affiancamento e formazione, al fine di garantire la continuità operativa.

La rotazione ordinaria degli incarichi rientra in un processo pluriennale di riorganizzazione della struttura amministrativa e gestionale dell'Ateneo, che prevede disposizioni specifiche per la gestione dei ruoli e mira a ridurre il rischio di corruzione, migliorando al contempo l'efficienza complessiva.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Proposta di aggiornamento del Piano di rotazione pluriennale	Entro il 30 maggio	Direttore Generale	Aggiornamento (ON/OFF)	ON
Affiancamento e formazione del personale interessato dalla rotazione per garantire continuità operativa	Contestualmente alla rotazione	Referente TAC Settore reclutamento, carriere e formazione del personale	% trasferimenti con affiancamento/formazione completati	≥ 90%
Produzione e inoltro all'RPCT di un prospetto riepilogativo dei trasferimenti effettuati nell'arco dell'anno in attuazione della misura della rotazione	Entro il 31 ottobre	Referente TAC Settore reclutamento, carriere e formazione del personale	Predisposizione Tabella (ON/OFF)	ON
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30 novembre	RPCT e Referente TAC Ufficio a supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Disciplina del conflitto d'interesse - La gestione dei conflitti di interesse costituisce una misura fondamentale per garantire il buon andamento e l'imparzialità dell'azione amministrativa, in conformità all'art. 97 della Costituzione e agli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013).

Il Codice Etico e di Comportamento dell'Ateneo ha recepito tali disposizioni, prevedendo all'art. 5 – “Conflitto di interessi” – l’obbligo di astensione per i dipendenti dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto, anche potenziale o apparente. La mancata astensione costituisce fonte di responsabilità disciplinare, senza pregiudicare eventuali responsabilità amministrative o penali.

La disciplina si applica anche a collaboratori, consulenti e soggetti esterni, indipendentemente dalla tipologia di contratto o incarico. L'attuazione dell'obbligo si realizza tramite la dichiarazione prevista dall'art. 15 del D.lgs. 33/2013, che richiede l'adempimento degli obblighi di trasparenza e la segnalazione dell'eventuale insorgenza di conflitti, anche potenziali.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Predisposizione e diffusione di circolare interna sul conflitto di interessi, con richiamo al Codice Etico e agli adempimenti previsti	Entro il 30 aprile	Referente TAC LEGALE	Circolare redatta e pubblicata (ON/OFF)	ON
Inserimento, nei contratti di consulenti e collaboratori, di specifica clausola relativa al conflitto di interessi	Al momento della predisposizione dei contratti	Referente TAC Settore reclutamento, carriere e formazione del personale	% contratti con clausola inserita	100%
Acquisizione delle dichiarazioni annuali dei dipendenti e collaboratori sul conflitto di interesse di assenza di conflitto di interessi (D.P.R. n. 62/2013, artt. 6 e 7; D.lgs. 33/2013, art. 15)	Entro il 30 maggio	Referente TAC Settore reclutamento, carriere e formazione del personale	% acquisizione dichiarazioni	100%
Acquisizione dichiarazioni da parte degli operatori economici di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse	Entro i termini previsti dal bando	Tutti i Referenti Tac competenti	% acquisizione dichiarazioni	100%
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30 novembre	RPCT e Referente TAC Ufficio a supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi istituzionali e di attività ed incarichi extra-istituzionali – Lo svolgimento di incarichi o prestazioni non comprese nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti pubblici, nonché del personale in regime di diritto pubblico, è disciplinato dall'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001.

L'art. 53 stabilisce che i dipendenti pubblici a tempo pieno e indeterminato possono svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati solo previo rilascio di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza. La ratio di tale regime autorizzatorio è evitare che le attività extra-istituzionali possano pregiudicare il corretto adempimento dei compiti istituzionali e compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa.

L'Ateneo ha recepito tali disposizioni tramite l'adozione di appositi regolamenti, [Regolamento in materia di incompatibilità e autorizzazione a svolgere incarichi retribuiti per il personale docente dell'Ateneo](#) e [Regolamento in materia di incompatibilità e di autorizzazioni a svolgere incarichi retribuiti per il personale Dirigente Tecnico Amministrativo e Bibliotecario](#)

che disciplinano:

- i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni;
- le modalità per il conferimento di incarichi interni.
- I principali strumenti regolamentari sono:

Nel rispetto della normativa, l'Ateneo pubblica i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, indicando durata e compenso spettante, nella sottosezione di Amministrazione Trasparente: [Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti](#).

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Eventuale aggiornamento della modulistica di richiesta autorizzazione/comunicazione incarichi non soggetti ad autorizzazione	Entro il 30 luglio	Referente TAC Settore reclutamento, carriere e formazione del personale	Aggiornamento (ON/OFF)	ON
Controllo, attraverso l'incrocio tra la comunicazione dei compensi erogati da parte dei soggetti committenti e le comunicazioni/richieste di autorizzazione da parte dei soggetti interessati.	Entro il 31 ottobre	Referente TAC Settore reclutamento, carriere e formazione del personale	% delle comunicazioni pervenute dei compensi erogati	100% comunicazioni compensi pervenuti
Verifica delle eventuali segnalazioni pervenute aventi ad oggetto lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati	Entro il 31 ottobre	Referente TAC Settore reclutamento, carriere e formazione del personale	Numero di segnalazioni esaminate / numero di segnalazioni pervenute	100%
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30 novembre	RPCT e Referente TAC Ufficio a supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione del servizio (pantoufage-revolving doors) – Il divieto di pantoufage è disciplinato dall'art. 53, comma 16-ter del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal comma 42, lett. I) dell'art. 1 della legge n. 190/2012.

Ai sensi della norma, i dipendenti pubblici che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari delle attività della pubblica amministrazione svolte attraverso i medesimi poteri.

La disciplina mira a prevenire l'utilizzo improprio del ruolo pubblico per precostituire, tramite accordi illeciti, posizioni lavorative vantaggiose presso soggetti privati con cui il dipendente sia entrato in contatto nell'esercizio dei poteri autoritativi o negoziali.

In caso di violazione del divieto:

- i contratti di lavoro o gli incarichi conferiti in violazione della norma sono invalidi e privi di effetti;
- i soggetti privati che hanno concluso incarichi in violazione non possono contrattare con la pubblica amministrazione per tre anni e devono restituire eventuali compensi percepiti.

Al fine di garantire la conoscibilità della norma e la conformità alle disposizioni legislative, l'Ateneo:

- Inserisce apposite clausole nei contratti di assunzione e di cessazione dal servizio;
- Indica nei bandi e negli atti prodromici agli affidamenti l'esclusione degli operatori economici che abbiano violato l'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target

Inserimento della clausola del divieto di pantouflaghe nei contratti di assunzione	Contestualmente alla predisposizione delle contatti	Referente TAC Settore reclutamento, carriere e formazione del personale	% contratti con clausola inserita	100%
Predisposizione e diffusione di una circolare interna sul divieto di pantouflaghe / revolving doors	Entro il 30 giugno	Referente TAC Settore reclutamento, carriere e formazione del personale	Circolare predisposta e diffusione (ON/OFF)	ON
Acquisizione delle dichiarazioni di pantouflaghe rese dal personale cessato dal servizio nel corso dell'anno	Entro il 30 settembre	Referente TAC Settore reclutamento, carriere e formazione del personale	% dichiarazioni acquisite sul totale cessazioni soggette a divieto	100%
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30 novembre	RPCT e Referente TAC Ufficio a supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Attribuzione degli incarichi dirigenziali: inconferibilità e incompatibilità – La disciplina relativa all'attribuzione degli incarichi dirigenziali ha l'obiettivo di garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici e prevenire situazioni che possano favorire interessi personali nella gestione amministrativa. A tal fine, il D.lgs. n. 39/2013, all'art. 3, prevede il divieto di assumere incarichi in caso di sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la Pubblica Amministrazione. La durata del divieto può essere perpetua o temporanea, in relazione alla sussistenza della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici e alla tipologia del reato.

Al fine di garantire l'applicazione di tali disposizioni, il soggetto al quale l'Ateneo intende conferire un incarico dirigenziale è tenuto a rendere una dichiarazione attestante l'assenza di cause di inconferibilità o incompatibilità previste dal D.lgs. n. 39/2013. Tale dichiarazione costituisce condizione di efficacia dell'incarico: la violazione comporta la nullità dell'atto di conferimento e la risoluzione del relativo contratto.

Per garantire il rispetto continuo della normativa, l'Ateneo richiede annualmente ai dirigenti già in carica l'aggiornamento delle dichiarazioni relative all'assenza di cause di inconferibilità o incompatibilità. Le dichiarazioni raccolte vengono pubblicate tempestivamente sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente – personale – dirigenti", assicurando trasparenza e accessibilità alle informazioni.

La procedura di raccolta delle dichiarazioni è attivata immediatamente in occasione del conferimento di nuovi incarichi dirigenziali, assicurando che tutti i soggetti interessati rendano le informazioni necessarie prima dell'assunzione delle funzioni. In questo modo, l'Ateneo garantisce la correttezza e la legalità dei conferimenti dirigenziali, prevenendo rischi di conflitto di interessi o violazioni delle disposizioni normative.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Previsione, nell'ambito degli avvisi per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, delle cause di inconferibilità e di incompatibilità	All'atto della predisposizione degli avvisi	Referente TAC settore competente alla predisposizione dell'avviso	% avvisi	100%

Acquisizione annuale delle dichiarazioni di incompatibilità dal personale dirigenziale titolare di incarico	Entro il 31 ottobre	Referente TAC Settore reclutamento, carriere e formazione del personale	% incarichi conferiti	100%
Verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati riguardante la insussistenza di una o più condizioni ostative al conferimento dell'incarico dirigenziale o la insussistenza di una causa di incompatibilità	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni dall'acquisizione della dichiarazione	Referente TAC Settore reclutamento, carriere e formazione del personale	% incarichi conferiti	100%
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30 novembre	RPCT e Referente TAC Ufficio a supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione – La normativa in materia di partecipazione alle commissioni e conferimento di incarichi dirigenziali mira a garantire l'imparzialità e la legalità dell'azione amministrativa. L'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001 stabilisce il divieto per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la Pubblica Amministrazione, di far parte delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici, nonché delle commissioni per la selezione del personale.

Tale disposizione si riferisce alle condizioni soggettive dei soggetti incaricati di assumere decisioni e di esercitare poteri nelle amministrazioni, assicurando che i membri delle commissioni siano persone idonee e prive di conflitti di interesse o condanne penali rilevanti. Lo stesso articolo, al comma 3, lett. e), prevede che le commissioni possano essere composte esclusivamente da esperti di provata competenza nelle materie oggetto del concorso, scelti tra funzionari pubblici, docenti universitari o esperti esterni all'amministrazione, che non ricoprono cariche politiche o sindacali e non siano designati da associazioni professionali.

L'accertamento della sussistenza di precedenti penali dei componenti delle commissioni e dei candidati a incarichi dirigenziali avviene tramite acquisizione, da parte del Responsabile del procedimento, di una dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato, nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, come previsto anche dall'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013. In questo modo, l'Ateneo garantisce che tutti i soggetti coinvolti nelle decisioni chiave rispettino i requisiti di legalità e integrità previsti dalla normativa.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target

Acquisizione dichiarazioni sostitutive dei componenti delle commissioni di gara e dei candidati a incarichi dirigenziali attestanti l'assenza di condanne per reati contro la Pubblica Amministrazione	Contestualmente alla nomina dei componenti / conferimento incarico	Referenti TAC competenti per le procedure	% dichiarazioni	100%
Verifica della validità e completezza delle dichiarazioni acquisite	Contestualmente alla raccolta	Referenti TAC competenti per le procedure	% verifiche a campione	% stabilità nel Regolamento per i controlli sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni e di atti di notorietà
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30 novembre	RPCT e Referente TAC Ufficio a supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito – L'istituto del whistleblowing, introdotto in Italia dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, prevede un regime di tutela per i soggetti che segnalano condotte illecite di cui vengano a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. In particolare, il whistleblower è il soggetto che, nello svolgimento delle proprie attività all'interno dell'Ente, viene a conoscenza di fatti illeciti, condotte scorrette o situazioni che possano pregiudicare la buona amministrazione e l'interesse pubblico collettivo.

L'istituto è stato successivamente riformato dal D.Lgs. n. 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing), entrato in vigore il 30 marzo 2023, con l'obiettivo di rafforzare le garanzie di protezione dei soggetti che effettuano segnalazioni. La riforma ha infatti esteso la tutela non solo al segnalante, ma anche a soggetti terzi coinvolti come facilitatori o persone menzionate nella segnalazione, sia in termini di riservatezza sia in caso di ritorsioni.

Le principali novità della nuova disciplina riguardano:

- l'ampliamento del novero dei soggetti protetti;
- l'espansione dell'ambito oggettivo delle violazioni rilevanti ai fini della protezione, con distinzione tra ciò che rientra o meno nella tutela;
- la definizione di tre canali di segnalazione: interno (all'interno dell'ente), esterno (gestito da ANAC) e divulgazione pubblica (tramite stampa o social media), con le relative condizioni di accesso.

In conformità a quanto previsto dalla normativa e per garantire una gestione efficace delle segnalazioni, l'Ateneo ha adottato già nel 2020 una piattaforma interna dedicata, accessibile al link: <https://politecnicodibari.whistleblowing.it/>.

Il soggetto competente a ricevere le segnalazioni interne è il RPCT, che, dopo aver preso in carico la segnalazione, svolge una prima verifica e analisi per valutarne la fondatezza e successivamente relaziona agli organi competenti.

Resta fermo, tuttavia, che il RPCT non ha competenza per controlli di legittimità o di merito sugli atti o provvedimenti oggetto della segnalazione, né per l'accertamento di responsabilità individuali.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Gestione delle segnalazioni ricevute tramite la piattaforma informatica	Continuativa	RPCT	% segnalazioni analizzate / Rispetto a quelle ricevute	100%
Verifica preliminare e analisi delle segnalazioni per valutarne fondatezza	Entro il tempo previsto dal Regolamento di Ateneo	RPCT	% segnalazioni analizzate / Rispetto a quelle ricevute	100%
Comunicazione al segnalante dell'avvio della segnalazione	Entro il tempo previsto dal Regolamento di Ateneo	RPCT	% segnalazioni per le quali è stata inviata comunicazione al segnalante	100%
Conclusione delle segnalazioni, con comunicazione al segnalante dell'esito, predisposizione agli organi competenti e archiviazione	Entro il tempo previsto dal Regolamento di Ateneo	RPCT	Percentuale di segnalazioni conclusive / totale segnalazioni ricevute	100%
Monitoraggio sull'attuazione	Entro il 30 novembre	RPCT e Referente TAC Ufficio a supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile Un obiettivo strategico dell'azione di prevenzione della corruzione è favorire l'emersione di fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, anche tramite il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP, urp@poliba.it) svolge un ruolo centrale, operando come punto di contatto tra l'Ateneo e i diversi interlocutori esterni.

Le attività dell'URP mirano a garantire trasparenza, partecipazione e qualità percepita dei servizi e comprendono, tra le altre:

- la gestione delle relazioni con gli utenti attraverso differenti canali di comunicazione, individuati in relazione alle specifiche esigenze dell'utenza (front office, posta elettronica, social media, ecc.);
- la cura della comunicazione rivolta a cittadini, amministrazioni/enti, imprese, studenti ect, finalizzata sia alla verifica del livello di soddisfazione e della qualità percepita dai destinatari, sia alla diffusione coerente e uniforme dell'immagine dell'Ateneo;
- la gestione delle segnalazioni, suggerimenti e reclami dei cittadini, anche tramite strumenti online, con successiva trasmissione agli uffici competenti per le opportune azioni correttive.

In tal modo, l'URP contribuisce alla promozione della partecipazione, alla trasparenza e alla prevenzione dei fenomeni corruttivi, garantendo un canale diretto di dialogo tra l'Ateneo e la società

civile.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Gestione e trasmissione delle segnalazioni, suggerimenti e reclami agli uffici competenti	Continuativa	Referente TAC Unità di Staff Comunicazione e Marketing Istituzionale	% segnalazioni evase / segnalazioni ricevute	100%
Predisposizione Report segnalazioni pervenute in ordine ad episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, ect	Entro il 31 ottobre	Referente TAC Unità di Staff Comunicazione e Marketing Istituzionale	Realizzazione (ON/OFF)	ON
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30 novembre	RPCT e Referente TAC Ufficio a supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione monitoraggio (ON/OFF)	ON

Informatizzazione dei processi – L'informatizzazione e la dematerializzazione dei processi costituiscono uno dei principali obiettivi strategici dell'Ateneo, in quanto strumenti fondamentali per il miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa.

Tali strumenti consentono di ridurre la gestione cartacea dei procedimenti, minimizzando margini di errore e discrezionalità nella gestione delle pratiche e dei flussi documentali, contribuendo in tal modo alla prevenzione del rischio corruttivo.

Inoltre, l'informatizzazione dei processi favorisce la trasparenza e la tracciabilità delle attività amministrative, rendendo più agevole l'accesso alle informazioni da parte dei cittadini e degli utenti interni ed esterni. Questo approccio permette altresì di monitorare l'andamento delle procedure e dei servizi, supportando le decisioni dei dirigenti e garantendo un controllo continuo sull'operato dell'Amministrazione.

Infine, l'Ateneo promuove l'adozione di strumenti digitali che consentano la conservazione sicura dei dati e la gestione sistematica delle informazioni, assicurando la conformità alle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali, sicurezza informatica e accesso agli atti. Nell'ambito del PIAO 2026-2028 l'Ateneo ha individuato uno specifico progetto di miglioramento "Digitalizzazione dei processi interni" specificamente dedicato all'informatizzazione dei processi, i cui obiettivi di performance organizzativa associati costituiscono delle misure specifiche di trattamento del rischio.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Progetto di miglioramento "Digitalizzazione dei processi interni": Attivazione workflow automatizzato per la pubblicazione dei documenti all'albo on line di Ateneo.	Entro il 31.12 (monitoraggio 31.10)	Settore Gestione HW/SW e Cybersecurity	Stato avanzamento lavori % & milestone	100 %
Progetto di miglioramento "Digitalizzazione dei processi interni": Migliorare l'accessibilità alla rete Internet e la sicurezza informatica	Entro il 31.12 (monitoraggio 31.10)	Settore Gestione HW/SW e Cybersecurity	potenziamento servizio	servizio potenziato (ON/OFF)

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Progetto di miglioramento "Digitalizzazione dei processi interni": Configurazione delle procedure per collegare il Server IDP con il servizio di Active Directory (AD) presente sul Tenant Microsoft per creare un SSO completo.	Entro il 31.12 (monitoraggio 31.10)	Settore Gestione HW/SW e Cybersecurity	Stato avanzamento lavori %	50 %
Progetto di miglioramento "Digitalizzazione dei processi interni": Sviluppo strumenti per la gestione informatizzata del patrimonio immobiliare per una maggiore efficienza e razionalizzazione dei relativi costi di gestione	Entro il 31.12 (monitoraggio 31.10)	Settore Sviluppo Edilizio	Stato Avanzamento Progetto % e milestone: A. Indizione procedura per raggiungere alla dotazione (stipula contratto con O.E.) di un sistema informatizzato di gestione del patrimonio immobiliare che preveda anche l'acquisizione di tutto il patrimonio immobiliare/mobiliare in modalità BIM B. esecuzione contratto e avvio utilizzo della Piattaforma	B. 100 % giugno 2026
Progetto di miglioramento "Digitalizzazione dei processi interni": Integrazione applicativa ESSE3/CSA/U-WEB MISSIONI - Dottorati di ricerca: Integrazione tra Esse3 e CSA per la gestione automatizzata dei pagamenti della maggiorazione di borsa; Estensione dell'utilizzo di U-Web Missioni e integrazione con ESSE3 per la gestione di qualsiasi tipo di missione (a prescindere dai Fondi utilizzati e dai relativi responsabili/autorizzatori); Tracciatura delle richieste di rimborso per favorire il monitoraggio delle spese	Entro il 31.12 (monitoraggio 31.10)	Settore trasformazione digitale	Attivazione Integrazione (ON/OFF)	Attivazione integrazioni (Assessment)
Progetto di miglioramento "Digitalizzazione dei processi interni": Adozione di un processo strutturato di Demand Management per le attività relative all'offerta formativa studenti, attraverso l'introduzione e l'utilizzo sistematico di un sistema di ticketing interno	Entro il 31.12 (monitoraggio 31.10)	Settore Trasformazione Digitale	Attivazione piattaforma (ON/OFF)	Attivazione piattaforma (ON)
Progetto di miglioramento "Digitalizzazione dei processi interni": Garantire una maggiore fruibilità in chiave digitale dei servizi a domanda concernenti status, diritti e doveri del personale TAB e DOCENTE (congedi, aspettative, permessi studio, permessi legge 104, etc.) offerti dal settore , attraverso la	Entro il 31.12 (monitoraggio 31.10)	Settore Reclutamento, Carriere e Formazione del Personale	dematerializzazione specifica procedura (ON/OFF)	Processo digitalizzato attraverso form per la presentazione delle richieste (ON)

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
predisposizione di nuova modulistica				
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30 novembre	RPCT e Referente TAC Ufficio a supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione monitoraggio (ON/OFF)	ON

Patti di integrità nelle procedure di affidamento di contratti pubblici – La legge n. 190/2012, all'art. 1, comma 17, dispone che “Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara”.

Il patto di integrità rappresenta, quindi, un presupposto necessario e vincolante per la partecipazione degli operatori economici alla specifica procedura di gara. La misura ha lo scopo di ampliare gli impegni cui il concorrente si obbliga, garantendo il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (art. 97 Cost.), nonché dei principi di concorrenza e trasparenza che regolano la disciplina dei contratti pubblici.

A partire dal 2015, l'Ateneo ha recepito tali disposizioni, adottando il [Patto di Integrità](#) e inserendo clausole specifiche negli atti di gara e negli atti prodromici all'affidamento.

La misura assicura che i comportamenti degli operatori economici siano coerenti con i principi di trasparenza, correttezza e integrità, prevenendo possibili fenomeni di corruzione o cattiva gestione nei processi di affidamento dei contratti pubblici.

L'Ateneo assicura inoltre la diffusione e la conoscenza dei patti di integrità tra tutti gli uffici coinvolti nelle procedure di gara e tra gli operatori economici partecipanti, al fine di garantire la piena comprensione dei diritti, degli obblighi e delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto delle clausole.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Inserimento obbligatorio del Patto di integrità in tutti i bandi e avvisi di gara	Al momento della predisposizione dei bandi	Referenti TAC competenti	% di bandi con Patto di integrità inserito	100%
Attivazione delle azioni di tutela previste nei patti di integrità in caso di elusione	Tempestivamente e comunque non oltre i 10 giorni successivi all'attivazione delle azioni	Referenti TAC competenti	Segnalazione all'RPCT dell'attivazione delle azioni di tutela	100%

Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30 novembre	RPCT e Referente TAC Ufficio a supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON
---	----------------------	---	---	----

Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere - Ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. n. 33/2013, le pubbliche amministrazioni sono tenute a pubblicare gli atti con i quali vengono definiti i criteri e le modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche o enti pubblici e privati, qualora l'importo sia superiore a €1.000.

La pubblicazione tempestiva degli atti rappresenta una condizione di efficacia dei provvedimenti, in quanto consente la trasparenza dell'azione amministrativa e garantisce la tracciabilità delle risorse pubbliche. L'adempimento di tale obbligo è assolto mediante la pubblicazione delle informazioni richieste nell'apposita sezione del sito istituzionale, denominata "[Sovvenzioni, Contributi, Sussidi, Vantaggi Economici](#)".

Il rispetto di questa disciplina è fondamentale per prevenire fenomeni di favoritismo o corruzione nella concessione di benefici economici, assicurando criteri oggettivi e uniformi, nonché la pubblica accountability dell'Ateneo. La misura, pertanto, si inserisce nel più ampio sistema di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza dell'azione amministrativa.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Pubblicazione degli atti relativi a sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici	Entro la data di efficacia del provvedimento	Referente TAC competente	% di atti pubblicati / atti complessivi	100%
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30 novembre	RPCT e Referente TAC Ufficio a supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Trasparenza – La trasparenza costituisce uno strumento fondamentale per prevenire la corruzione e promuovere l'integrità nelle pubbliche amministrazioni, garantendo l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dagli enti. In Italia, il D.Lgs. n. 33/2013 ha disciplinato la trasparenza definendola come accessibilità totale delle informazioni, da assicurare nel rispetto dei principi di integrità, aggiornamento costante, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità agli originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

Su questa base normativa, il PNA 2022 ha introdotto aggiornamenti significativi, in particolare per la sottosezione "Bandi di gara e contratti", sostituendo l'allegato 1 alla delibera ANAC 1310/2016 con l'allegato n. 9 del PNA. Le novità più rilevanti riguardano la pubblicazione degli atti relativi alla fase esecutiva e l'organizzazione dei dati in modo da consentire la consultazione completa di tutti gli atti di ciascuna procedura, dall'avvio della gara fino al collaudo, superando il semplice ordine cronologico di adozione.

In applicazione di queste disposizioni, la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito di Ateneo è costantemente aggiornata, assicurando l'accesso immediato e coerente a tutti i dati e documenti, nel rispetto dei principi di trasparenza e delle finalità di prevenzione della corruzione e promozione dell'integrità.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2025

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Garantire accesso completo ai dati/informazioni	Aggiornamento costante della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito di Ateneo	Tutti i Referenti TAC competenti	Numero di documenti aggiornati; verifica della conformità ai principi di integrità, completezza e aggiornamento.	100%
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30 novembre	RPCT e Referente TAC Ufficio a supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON